

**PENGARUH KOMUNIKASI KERJA DAN KOORDINASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BULUH CAWANG
PLANTATIONS KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR (OKI)**



SKRIPSI

Nama : Khusnul Maspufah

NIM : 212019097

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

SKRIPSI

**PENGARUH KOMUNIKASI KERJA DAN KOORDINASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BULUH CAWANG
PLANTATIONS KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR (OKI)**

Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang



Nama : Khusnul Maspufah

NIM : 212019097

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Khusnul Maspufah

NIM : 212019097

Konsentrasi :Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi :Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buluh Cawang Plantations Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI)

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Palembang, 2023



Khusnul Maspufah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : **Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buluh Cawang Plantations Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI)**

Nama : Khusnul Maspufah
Nim : 212019097
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Februari 2023

Pembimbing I.

Pembimbing II.


Wani Fitriah, S.E., M.Si
NIDN: 0228016501


Randy Hidayat, S.E., M.Si
NIDN: 0230019401

Mengetahui,
Dekan

U.P. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zahena Trihandayani, SE., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Tidak ada satu pun perjuangan yang tidak melelahkan. “Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar, yaitu yang ketika ditimpa musibah mereka mengucapkan: sungguh kita semua ini milik Allah dan sungguh kepadaNya lah kita kembali”.

(QS Al-Baqarah: 155-156.)

Saat hidupmu bahagia, ibumu tidak pernah memintamu untuk membagi kebahagiaanmu kepadanya, tapi saat kamu terluka ibumu selalu datang untuk menerima bagian dari lukamu Karena Tanpa rasa sakit kita tidak akan pernah belajar menjadi kuat, tanpa rasa kecewa kita tidak akan pernah belajar menjadi dewasa. Tanpa kehilangan, kita tidak akan pernah belajar arti ikhlas."

(Penulis)

Persembahan :

Atas Ridho Allah SWT Skripsi ini aku persembahkan kepada

1. Ayah dan ibuku tercinta

Bapak Sutrisno dan Ibu Siti Masrokah

2. Kakakku tercinta

Ahmad Jaelani S.pd

3. Keluarga besarku tersayang



PRAKATA

Alhamdulillahirobbil'alamin Puji syukur kehadiran Allah SWT. atas Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini, dengan judul Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buluh Cawang Plantations Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI). Yang mana penelitian ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah) Palembang

Penulisan penelitian ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penalis sampaikan terimakasih terutama pada kedua orang tua ku tercinta Bapak Sutrisno dan ibu Siti masroka, Kakakku tercinta Ahmad Jaelani, semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka, dan melindungi mereka dimanapun berada Amin.

Selain itu ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak H. Dr. Abid Djauzuli, S.E., M.M, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E, M.Si selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Wani Fitriah, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Randy Hidayat, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing 2 yang dengan penuh kesabaran membimbing, mendidik, memberi arahan serta masukan yang sangat memotivasi sehingga skripsi ini
5. Bapak dan Ibu Dosen pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
6. Pimpinan dan seluruh pengurus karyawan di PT. Buluh Cawang Plantations Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI).
7. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi
8. Ayah dan Ibu tercinta terimakasih atas dukungan dan pengorbanannya sungguh cinta kasih ayah dan ibu yang tulus, doa serta kasih sayangnya tak akan pernah Khusnul lupakan.
9. Kakakku Ahmad Jaelani.S.pd dan Keluarga besarku tercinta Nenek Siti munnawarroh,ibu sudarmi dan bapak sidiq, Wulan sari indah susanti,S.pd, Siti nurhidayah, Sutino, Sajimin, Umi Nurosikin Ahmad Qoiruddin, terimakasih atas doa dan selalu mendukung, memberikan motivasi yang tiada henti
10. keponakanku tercinta Andiko Fadhi pranaja dan Ahmad Fatir yang selalu menghibur

11. Buat Suamiku yang selalu mendukungku dalam kelancaran skripsi ini, terimakasih atas dukungannya dan pengobanan untuk skripsi ini serta ketulusan dan Support yang tak terlupakan, Doa terbaik buat Mas Santori
12. Temanku tersayang Umi wulandari dan Eka Maya Sari terimakasih selalu memberi semangat untukku.

Penulisan menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan proposal ini, semoga Allah SWT, membalas budi baiknya dan memberi berkah kepada kita semua, Amin

Wassalamualaikum wr.wb

Palembang, Maret 2023

Khusnul Maspufah

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	ii
Halaman Judul	iii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iv
Halaman Pengesahan.....	v
Daftar Isi	vi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	10
A. Kajian Kepustakaan	10
B. Penelitian Sebelumnya	29
C. Hipotesis.....	37
BAB III. METODE PENELITIAN	38
A. Jenis Penelitian.....	38
B. Lokasi Penelitian.....	39
C. Operasionalisasi Variabel.....	40
D. Populasi dan Sampel	41
E. Data yang Diperlukan	44
F. Metode Pengumpulan Data	45
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	46
BAB IV. METODE PENELITIAN	38
A. Jenis Penelitian.....	38
B. Lokasi Penelitian.....	39
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	38
A. Kesimpulan.....	38
B. Saran.....	39

JADWAL PENELITIAN	55
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1. Kerangka Pemikiran	31
---------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel I.1. Data Produksi PT. Buluh Cawang Plantations	4
Tabel II.1. Persamaan dan perbedaan penelitian dengan penelitian sebelumnya	28
Tabel III.1. Operasional Variabel.....	34
Tabel Iii.Ii. Populasi Dan Sampel	36
Tabel Iv.1. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	50
Tabel Iv.2. Hasil Uji Validitas Komunikasi.....	51
Tabel Iv.3. Hasil Uji Validitas Koordinasi.....	52
Tabel Iv.4. Hasil Uji Rehabilitas (X1,X2.Y)	53
Tabel Iv.5. Jenis Kelamin Responden.....	54
Tabel Iv.6. Usia Responden	55
Tabel Iv.7. Masa Kerja Responden	56
Tabel Iv.8. Pendidikan Terakhir.....	56
Tabel Iv.9. Skor Angket Variabel Komunikasi (X1)	58
Tabel Iv.10. Skor Angket Variabel Koordinasi (X2).....	61
Tabel Iv.11. Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan(Y).....	64
Tabel Iv.12. Koefisien Regresi Linear Berganda.....	67
Tabel Iv.13. Uji Simultan (F).....	68
Tabel Iv.14. Uji Parsial (T)	69
Tabel Iv.15. Koefisien Determinasi.....	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian.....	87
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	88
Lampiran 3. Hasil Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	89
Lampiran 4. Hasil Angket Variabel Komunikasi (X1).....	91
Lampiran 5. Hasil Angket Variabel Koordinasi (X2).....	93
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	95
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Komunikasi (X1).....	98
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Koordinasi (X2).....	100
Lampiran 8. Regresi Linear Berganda, Uji F, Dan Uji Koefisien Determinasi.....	103

**PENGARUH KOMUNIKASI KERJA DAN KOORDINASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BULUH CAWANG
PLANTATIONS KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR (OKI)**

Khusnul¹, wani fitriah², Randy Hidayat³

khusnulmaspufah2@gmail.com

ABSTRACT

Khusnul Maspufah/212019097/2023/Pengaruh komunikasi kerja dan koordinasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations Ogan Komering Ilir

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Koordinasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations Ogan Komering Ilir..Populasi penelitian ini adalah karyawan di PT. Buluh Cawang Plantations Ogan Komering Ilir. yang berjumlah 67 Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah Asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer dan daya sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (*kuestioner*), Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah, regresi berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil perhitungan(Koefisien Determinan sebesar $0,683 \times 100\% = 68.3 \%$. Artinya variabel komunikasi kerja, koordinasi kerja mampu berkontribusi terhadap perubahan yang terjadi terhadap kinerja karyawan sebesar 68.3 %. . Sementara sisanya 31.7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Ada pengaruh signifikan komunikasi dan koordinasi terhadap kinerja karyawan PT.Buluh Cawang Plantations OKI. Ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT.Buluh Cawang Plantations OKI. Tidak ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT.Buluh Cawang Plantations OKI

Kata Kunci : Komunikasi kerja, Kordinasi kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Khusnul Maspufah/212019097/2023/The effect of work communication and work coordination on employee performance at PT. Buluh Cawang Plantations Ogan Komering Ilir

This study aims to determine the effect of Communication and Coordination on employee performance at PT. Buluh Cawang Plantations Ogan Komering Ilir..The population of this study were employees at PT. Buluh Cawang Plantations Ogan Komering Ilir. totaling 67 employees. The type of research used is associative. The data used are primary data and secondary power. The data collection technique in this study was a questionnaire, while the data analysis technique used was multiple regression, hypothesis testing, and coefficient of determination test. Based on the calculation results (Determinant Coefficient of $0.683 \times 100\% = 68.3\%$. This means that work communication variables, work coordination are able to contribute to changes that occur in employee performance by 68.3 % . While the remaining 31.7 % is influenced by other variables not included in this study There is a significant effect of communication and coordination on the performance of employees of PT Buluh Cawang Plantations OKI There is a significant effect of communication on the performance of employees of PT Buluh Cawang Plantations OKI There is no significant effect of communication on the performance of employees of PT Buluh Cawang Plantations OKI

Keywords: *work communication, work coordination and employee performance*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya sumber daya yang lain telah terpenuhi. Untuk itu diperlukan sebuah cara khusus atau memberdayakan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Sumber daya manusia harus dikembangkan dengan pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan yang merupakan kebutuhan mutlak terutama untuk masa depan sebuah organisasi

Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dalam kinerja mengandung unsur standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya. Baik yang tidak tercapai, dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik. Menurut Kamsir (2016:182), Kinerja Karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Haryati (2015:8) Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan, kompensasi, komunikasi, lingkungan dan koordinasi. Upaya pemberdayaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja perusahaan

secara menyeluruh tersebut dikenal dengan istilah manajemen SDM. Jika diaplikasikan dengan akurat dan bijaksana manajemen SDM mampu memaksimalkan kinerja sebuah perusahaan sehingga perkembangannya dapat berjalan lebih pesat lagi

Komunikasi adalah suatu komunitas sosial yang memfokuskan pada peran dari komunikasi, sehingga aktivitas kerja dapat dioptimalkan Menurut Sutrisno (2018:29). Penggunaan komunikasi baik secara verbal maupun secara nonverbal berpengaruh cukup besar pada lingkungan kerja yang diwujudkan dalam visi serta misi dari perusahaan Komunikasi tidak hanya digunakan sebagai sarana penyalur pesan ide, gagasan atau pemikiran, tetapi komunikasi digunakan sebagai alat untuk mempengaruhi orang lain atau sebagai alat interaksi untuk menyamakan persepsi. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi dan perusahaan. Peran sumber daya bagi setiap organisa diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki skil dan keterampilan yang handal sehingga secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Selain itu, faktor koordinasi kerja juga sangat penting bagi perusahaan untuk mendukung kinerja karyawan. Koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat, dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan Menurut G.R Terry dalam Hasibuan (2014:88). Koordinasi adalah usaha mengarahkan kegiatan

seluruh unit- unit organisasi agar tertuju untuk memberikan sumbangan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan, dengan adanya koordinasi akan terdapat keselarasan aktivitas di antara unit-unit organisasi dalam mencapai tujuan organisasi Menurut Afandi (2018:120).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa koordinasi adalah suatu proses pengintegrasian sumber daya manusia didalam organisasi atau perusahaan dengan menempatkan, menggerakkan, dan mengarahkan setiap sumber daya manusia yang terlibat pada satuan-satuan yang terpisah (department-department atau bidang-bidang fungsional) untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

PT. Buluh Cawang Plantations adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang berada di Desa Dabuk Rejo Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI). Produk kelapa sawit yang dihasilkan PT. Buluh Cawang Plantations berupa minyak sawit yang berkualitas. PT. Buluh Cawang Plantations mengelola dan mengolah potensi perkebunan minyak sawit yang ada di desa Dabuk Rejo sehingga membuat pesatnya kemajuan untuk desa. Adapun landasan dari di ambilnya beberapa contoh komoditas tersebut adalah karena pohon sawit dengan tingkat PH tanah yang asam dan cocok dengan tekstur tanah di desa Dabuk Rejo. Pada PT. Buluh Cawang Plantations karyawan belum bisa mencapai kinerja yang diinginkan karena tujuan, standar, motif dan peluang di perusahaan tersebut tidak terpenuhi. Tujuan perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan

tidak dapat terealisasikan dikarenakan target perusahaan menurun. Dan juga hasil kerja karyawan belum memenuhi tujuan perusahaan, sehingga tujuan dari perusahaan tersebut tidak dapat terealisasikan dan tercapai dengan baik. Perusahaan tidak dapat dikatakan memenuhi standar bekerja karena karyawan tidak bisa mencapai standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Dan juga, kualitas kerja karyawan belum sesuai dengan standar dari perusahaan. Selain itu pimpinan disana tidak memberikan motif atau pendorong bagi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan merasa tidak semangat dalam bekerja dan juga pendorong berupa penghargaan tidak diberikan kepada karyawan.

Berikut ini adalah data hasil produksi Curd Palm Oil (CPO) PT. Buluh Cawang Plantations pada tahun 2014-2019:

Tabel I.1
Data Produksi PT. Buluh Cawang Plantations

Tahun	Target Produksi CPO	Hasil Produksi CPO	Target Yang Belum Tercapai
2014	3.643.728	2.983.621	80,6%
2015	4.494.894	3.145.745	69,9%
2016	6.465.722	5.614.691	86,8%
2017	5.667.841	4.946.480	87,3%
2018	5.869.744	4.487.631	76,5%
2019	6.598.505	5.502.112	83,3%

Sumber: PT. Buluh Cawang Plantations, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa target pencapaian yang di tetapkan PT. Buluh Cawang Plantations Kabupaten OKI Sumatera Selatan masih belum stabil atau berfluktuatif. Hal ini dapat ditinjau

berdasarkan realisasi target produksi PT. Buluh Cawang Plantations Kabupaten OKI Sumatera Selatan pada skala 5 tahun terakhir, pada tahun 2014 dan 2019 realisasi target produksi kelapa sawit mengalami penurunan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya yang mampu berhasil melampaui target produksi.

Maka hal ini mengindikasikan bahwa ada permasalahan yang krusial pada kinerja karyawannya sebab secara kuantitas karyawan tidak mampu menghasilkan jumlah produksi yang sesuai dengan target. Bahkan secara kualitas kerjanya pun masih pada tingkatan kurang optimal, sebab apabila mengingat jumlah karyawan yang bekerja di PT. Buluh Cawang Plantations Kabupaten OKI Sumatera Selatan sebanyak 200 orang, maka seharusnya untuk mencapai target produksi tahunan pasti akan tercapai apabila karyawan memiliki kualitas dalam bekerja. Selain itu pemanfaatan waktu kerja yang dilakukan karyawan pun masih belum optimal.

Selain itu permasalahan Komunikasi Kerja yaitu tidak adanya sifat saling keterbukaan dan tidak adanya keinginan untuk mau menanggapi secara jujur lawan bicaranya. Kesenangan Karyawan dalam bekerja kurang relevan karena kondisi kerja yang kurang nyaman karena kurangnya suatu kemampuan memahami perasaan seseorang. Pengaruh Pada Sikap karyawan belum relevan pada pekerjaannya dikarenakan sikap individual dalam bekerja. Agar komunikasi antara karyawan dengan atasan berjalan dengan baik dapat dilakukan dengan mencoba tidak mengkritik isi pembicaraan, akan tetapi lebih baik mendukung isi pembicaraan dengan

memberi tepukan atau sekedar anggukan kepala. Hubungan yang kurang baik dalam melakukan interaksi berkomunikasi pada atasan akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan kurang menjaga betapa pentingnya hubungan antar karyawan menyebabkan memburuknya hubungan berkomunikasi, perintah atau intruksi atasan yang kurang menyenangkan membuat semangat melaksanakan pekerjaan karyawan menurun, kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam peningkatan kinerja karyawan. Komunikasi antar pribadi akan lebih efektif jika terjadi pada suasana kesamaan, karena dalam komunikasi yang baik dan efektif secara tidak sengaja akan meningkatkan kadar kesamaan yang baik dalam hubungan interpersonal

Sedangkan Fenomena Koordinasi Kerja PT. Buluh Cawang Plantations OKI, Sumber Sawit harus memiliki tujuan yang akan dicapai dengan jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya, kurangnya kesadaran akan pentingnya koordinasi, kurangnya kesepakatan dan komitmen seperti tidak menjalankan tugas sesuai dengan apa yang telah disepakati bersama, kurangnya memaksimalkan ketepatan waktu dan kurangnya kemandirian karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya untuk menghindari hasil yang merugikan terhadap karyawan sehingga karyawan tidak memberikan

kepuasan dan kecintaannya terhadap perusahaan, Apabila adanya balas jasa terhadap karyawannya akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya, semakin besar balas jasa semakin baik koordinasi karyawan dalam bekerja. Perusahaan sulit mengkoordinir karyawan dengan baik selama kebutuhan- kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik, tidak adanya keadilan atasan terhadap karyawannya sehingga membuat koordinasi karyawan PT. Buluh Cawang Plantations OKI kurang baik, keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya koordinasi karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan koordinasi yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya koordinasi kerja karyawan perusahaan baik pula.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut, dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Kerja dan Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh komunikasi kerja dan koordinasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI)?
2. Adakah pengaruh koordinasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI)?
3. Adakah pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja dan koordinasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI)
2. Untuk mengetahui pengaruh koordinasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI)
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI)

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan Latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan dengan tujuan memberikan manfaat :

1. Manfaat bagi penulis.

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi peneliti untuk meningkatkan wawasan pengetahuan peneliti pada bidang ilmu SDM, khususnya pada variabel masalah yang diteliti, yaitu tentang komunikasi, koordinasi, dan kinerja karyawan.

2. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama dan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil kebijaksanaan yang lebih baik dimasa yang akan data

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini akan menjadi masukan bagi manajemen dalam menilai kinerja para karyawan dan menjadi manfaat praktisi dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang ada pada PT. Buluh Cawang Plantations OKI

DAFTAR PUSTAKA

- Akhyar, D. M., & Pratiwi, A. S. (2019). *Media Sosial dan Komunikasi Krisis : Pelajaran dari Industri Telekomunikasi di Indonesia*. 11(1).
- Hadi, I. P. (2009). Perkembangan teknologi komunikasi dalam era jurnalistik modern. *Scriptura*, 3(1), 69–84.
- Mufid, M. (2012). *Etika dan Filsafat Komunikasi*. Prenada Media.
- Naim, N. (2011). *Dasar-Dasar Komunikasi Pendidikan*. ArRuzz Media.
- Pangemanan, S. (2018). Pengembangan Sumber Daya Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Kinerja Di Kecamatan Kota Ternate Selatan. *Jurnal Eksekutif*, 1(1).
- Sanjaya, H. (2016). *Media komunikasi pembelajaran*. Prenada Media.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Astiandi, & Mursalim, U. G. 2018. Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar *Jurnal of Economic, Management and Accounting*. 1(2), 1-13
- Edy Sutrisno (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Prenadumedia Group
- Hasibuan, Malayu SP 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta. Bumi Aksara
- Hari Sulaksono (2015) *Budaya Organisasi Dan Kinerja* Yogyakarta: CV Budi Utama
- I Komang Alan; 1 Gede Adnyanal Gede Adnyana Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan E-Jurnal Manajemen, [S.1.1, v. 8, n. 9, p. 5847-5866, sep 2019. ISSN 2302-8912
- Indah Yuwelina Mentaruk Jan, 2017, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado) *Jurnal EMBA Vol 5 No. 3*
- Mangkunegara 2015 *Sumber Daya Manusia Perusahaan* Cetakan kedua belas Remaja Rosdakarya: Bandung
- Pabundu Tika (2014) *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan* Pace, R. Wayne dan Don F. Faules 2006. *Komunikasi Organisasi, Strategi* Jakarta Bumi Aksara

- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules, 2006, *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan PT*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Sagiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Bandung PT Alfabet.
- Zuki, K. (2016). *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi dan Manajemen*. Yogyakarta
- Aris Febri, (2004). *Peran Komunikasi Dalam Suatu Organisasi* Azmi Azhar, (2017). *Pengaruh Komunikasi Dan Koordinasi Terhadap Efektifitas Kinerja Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Kota Medan*.
- Azuar Juliandi dan Irfan (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan ilmu-ilmu bisnis*. Bandung: Ciptaka Media Printis.
- Herman, (2015). *Pengaruh Komunikasi Dan Koordinasi Organisasi Terhadap Kinerja Kmisi Pemilihan Umum (KUPD) Sumatera Selatan*. Abdi Nusa Palembang.
- Nofela Sari Mitra Susana, (2013). *Koordinasi Lurah Dengan Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) Dalam Pembangunan Di Kelurahan Guntung Kecamatan Bontang Utara Kota Bontang*
- Robbins, dan Judje (2008). *Perilaku Organisasi (edisi kedua belas)* Jakarta: Salemba Empat.
- Srimiatun dan Triana, (2017). *Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun*.
- Asiati, Diah Isnaini dkk (2019). *Metodologi penelitian*. Palembang.